

**Documento sulle “Politiche di remunerazione e incentivazione dei Consiglieri di Amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato” – anno 2015**

## INDICE

1. Premessa	3
2. Quadro normativo e principali caratteristiche delle "Politiche"	4
3. Processo decisionale e <i>Governance</i> delle politiche di remunerazione	7
4. Identificazione del "personale più rilevante"	9
5. Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione	10
6. Remunerazione degli Amministratori	12
7. Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale	13
8. Remunerazione per la partecipazione a Comitati	13
9. L'articolazione della remunerazione	13
9.1 La componente fissa	13
9.2 La componente variabile	14
9.3 Meccanismi di allineamento al Rischio	15
9.4 La componente variabile correlata alla performance: il sistema incentivante per management	17
9.5 Il piano di fidelizzazione per il management	20
10. Rete interna	21
11. Rete esterna e Remunerazione degli altri collaboratori non legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato	21
11.1 Rete esterna	22
11.2 Altri collaboratori esterni	22
12. Informazioni consuntive 2014	23

## 1. Premessa

Il Gruppo Banca Popolare di Bari ha ulteriormente rafforzato il ruolo di motore economico e sociale nel territorio, e, al fine di indirizzare lo sviluppo del Gruppo, ha approntato il piano 2015-2019 che, nel medio termine, delinea le linee strategiche che orienteranno la mission del Gruppo.

Le direttrici di sviluppo del piano industriale prevedono:

- il riassetto del Gruppo attraverso l'integrazione delle strutture per la necessaria emersione delle sinergie di costo e di ricavo;
- la configurazione di un'ampia manovra di efficientamento;
- la riqualificazione dell'offerta con contenuti di maggiore specializzazione e valore aggiunto per i clienti corporate e privati;
- lo sviluppo dell'intermediazione, con crescite programmate per la raccolta diretta e indiretta, potenziando il sostegno alle imprese clienti;
- il ribilanciamento delle Reti attraverso la revisione mirata all'interazione con il cliente con la multicanalità e attraverso nuove modalità di incidere sulle zone di interesse attraverso soluzioni qualificate di Reti "complementari";
- la riarticolazione della struttura di rischio creditizio attraverso la riduzione dei crediti problematici e di industrializzazione della gestione del "deteriorato".

Il percorso delineato, particolarmente complesso anche in considerazione del nuovo perimetro di Gruppo, che nel 2015 si colloca a tutti gli effetti a metà dei Gruppi intermedi, in considerazione dell'ingresso di Tercas e Caripe, avvenuto nell'ultimo trimestre del 2014, conferma i principali obiettivi del Gruppo, tesi a:

- il raggiungimento di adeguati livelli di profittabilità, operando sullo sviluppo delle fonti di ricavo ed accelerando le azioni volte al significativo contenimento delle voci di costo;
- l'accrescimento della capacità di operare in maniera proattiva nei riguardi della clientela attuale e potenziale, attraverso modalità relazionali che sviluppino la percezione positiva da parte del territorio e consentano l'acquisizione di maggiori quote di mercato;
- il mantenimento di una gestione consapevole dei rischi, mitigandone l'impatto sulla struttura economico-finanziaria e proseguendo nel processo di costante adeguamento all'evoluzione di contesto e del quadro normativo.

Le nuove sfide poste dal Piano Industriale, l'evoluzione dell'assetto di Gruppo e l'incertezza dello scenario esterno integrano la strategia retributiva, da sempre fondata sull'equilibrio complessivo della struttura retributiva e sulla contenuta propensione all'assunzione del rischio, orientando la declinazione delle politiche di remunerazione a supporto del conseguimento degli obiettivi declinati dal piano industriale.

In tale ambito, le Politiche Retributive sono definite in modo da attrarre e mantenere all'interno del Gruppo le risorse professionalmente qualificate, rafforzando il presidio delle nuove sfide, e, nel contempo, incentivando il conseguimento degli obiettivi strategici.

Le Politiche Retributive sono delineate in modo da mettere in sicurezza gli obiettivi strategici fondanti e, nel contempo, incentivare la cultura del risultato, in un quadro di bilanciamento complessivo degli interessi dei diversi stakeholders e nel rispetto della normativa, interna ed esterna, e, più in generale, dei valori fondamentali del Gruppo.

Le Politiche Retributive mirano a rafforzare il collegamento dei sistemi di remunerazione e incentivazione ai seguenti principi generali:

- la collaborazione e il contributo al progetto di sviluppo comune e, nel contempo, la responsabilizzazione rispetto alla mission specifica;

- il riconoscimento del merito;
- la produzione dei risultati attesi da tutti gli *stakeholders* in una logica di prudente gestione e sostenibilità dei costi nel lungo termine e in coerenza con le politiche di gestione dei livelli di rischio;
- la stabilità del rapporto di lavoro dei collaboratori e lo stimolo allo sviluppo delle professionalità chiave;
- l'equità retributiva interna, assicurando il giusto riconoscimento al contributo fornito e alle responsabilità attribuite;
- la competitività retributiva esterna, attraverso un costante riferimento al mercato in un'ottica di equilibrio e sostenibilità.

Viene appunto dedicata massima attenzione affinché i sistemi retributivi ed incentivanti sostengano gli obiettivi ed i valori aziendali, le strategie di medio-lungo termine e le politiche di prudente gestione del rischio, evitando il prodursi di conflitti tra interessi di singoli soggetti ed interessi aziendali. Inoltre, i sistemi di remunerazione ed incentivazione sono disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alle Banche, con particolare riferimento, riguardo le reti interne ed esterne, alla correttezza e trasparenza dei rapporti con la clientela.

## 2. Quadro normativo e principali caratteristiche delle "Politiche"

La normativa attualmente in vigore, emanata dalla Banca d'Italia il 18 Novembre 2014 ("Disposizioni di vigilanza per le banche", 7° aggiornamento Circolare 285 Titolo III, Capitolo 2 "Politiche e Prassi di remunerazione e incentivazione" di seguito "Disposizioni"), dà attuazione tra l'altro alla Direttiva europea 2013/36/UE (Capital Requirements Directive- CRD IV).

La normativa ha l'obiettivo di tutelare tutti gli *stakeholders*, evitando l'erogazione di incentivi attraverso meccanismi potenzialmente distorsivi che possano indurre a violazioni normative ovvero che possano intaccare i requisiti di capitale e di liquidità necessari al virtuoso funzionamento d'impresa e favorendo una sana e prudente gestione dei rischi. Tali principi sono stati confermati dalle linee guida EBA, emanate il 4 marzo 2015.

Nello specifico le Disposizioni pongono particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- Principi generali:
  - obiettivi dei sistemi di remunerazione e incentivazione
  - identificazione del personale più rilevante
  - criterio di proporzionalità
  - applicazione ai Gruppi Bancari
- Ruolo e responsabilità dell'assemblea e degli organi aziendali
  - ruolo dell'Assemblea
  - ruolo dell'organo con funzione di supervisione strategica e del comitato per le remunerazioni
  - funzioni aziendali di controllo
- La Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione
  - rapporto tra componente variabile e componente fissa
  - remunerazione variabile
  - compensi dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell'organo con funzione di controllo e dei componenti delle funzioni aziendali di controllo

- La politica di remunerazione per particolari categorie
  - agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e promotori finanziari
- Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati
  - obblighi di informativa al pubblico
  - obblighi di informativa all'Assemblea.

L'elevato livello di attenzione aziendale su tali temi, testimoniato dal percorso progettuale intrapreso (anche con il supporto di primarie società di consulenza), dalle attività di adeguamento e di affinamento condotte nonché dalle soluzioni adottate, è confermato dall'attenta valutazione effettuata con riferimento alle regole introdotte con 7° aggiornamento della Circolare 285 sopra menzionata.

Tra le principali novità introdotte dalla Circolare si individuano:

- la definizione a livello normativo del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione entro il limite dell' 1:1
- l'attribuzione all'Assemblea dei Soci del potere di approvare un limite più elevato al suddetto rapporto, previa modifica statutaria
- la revisione delle soglie di definizione degli intermediari maggiori e la definizione di regole più stringenti per i meccanismi di differimento e di correzione ex post
- l'introduzione dei criteri EBA a supporto del processo di identificazione del personale più rilevante.

A completamento del quadro normativo occorre ricordare:

- la comunicazione congiunta Banca d'Italia – Consob, pubblicata il 29 gennaio 2014 e riguardante l' "Attuazione degli orientamenti emanati dall'ESMA", con la finalità di promuovere una maggiore coerenza nell'interpretazione e negli adempimenti agli obblighi vigenti riguardanti i conflitti di interesse e il comportamento ai sensi della direttiva MIFID in materia di retribuzione;
- l'approvazione il 4 Marzo 2014 da parte della Commissione Europea con Regolamento Delegato UE n. 604/2014 dei requisiti tecnici (RTS) definiti dall'EBA (European Banking Authority) per l'identificazione delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio della società;
- l'approvazione il 12 Marzo 2014 da parte della Commissione Europea con Regolamento Delegato UE n. 527/2014 delle norme tecniche di regolamentazione (RTS) in merito alle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile.

A seguito della recente acquisizione di Banca Tercas e di Banca Caripe si sottolinea che il Gruppo Banca Popolare di Bari, date le dimensioni del suo attivo totale (pari al 31 dicembre 2014 ad oltre 14 miliardi di euro), si colloca a metà della fascia dimensionale intermedia degli istituti bancari in base alla classificazione fissata dalle "Disposizioni".

La collocazione tra gli intermediari intermedi risulta confermata dal quadro normativo delineato dalle nuove disposizioni della Banca d'Italia, che hanno ridotto la soglia di appartenenza alle banche maggiori a 30 miliardi di euro di attivo consolidato e fissato la soglia di appartenenza agli intermediari minori con l'attivo pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro; la collocazione tra gli intermediari intermedi comporta l'applicazione dell'intera normativa, declinando in virtù delle dimensioni e livello di complessità del Gruppo, i criteri più stringenti previsti per gli intermediari maggiori, in linea con le previsioni regolamentari.

Si è dunque proceduto alla declinazione delle "Disposizioni" in applicazione del principio di proporzionalità su richiamato, tenendo conto dei peculiari profili dimensionali e di complessità operativa, nonché del

modello giuridico e di business e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali risulta o può risultare esposto il Gruppo.

Rilevano in particolare:

- l'evoluzione del "Comitato Nomine Remunerazioni" in "Comitato Remunerazioni", al fine di accrescere il livello di approfondimento e consapevolezza dell'Organo di Gestione dei processi decisori in materia di remunerazione e incentivazione, con ruolo centrale nel sistema di *governance* che vede partecipi e coinvolte, ciascuna per le proprie responsabilità, tutte le funzioni aziendali competenti;
- istituzione, in un'ottica di sana e prudente gestione del rischio, del Comitato Controlli Interni e Rischi coerentemente con le disposizioni della Circolare 263 della Banca d'Italia, che valuta le eventuali incoerenze fra gli incentivi sottesi al sistema di incentivazione e remunerazione della Banca e il Risk Appetite Statement;
- l'attivazione di un processo di identificazione dei Material Risk Takers che, coerentemente con le previsioni normative, evidenzia i ruoli che possono impattare significativamente sui risultati e sui rischi prospettici del Gruppo;
- l'avvio di un processo di declinazione di un sistema di obiettivi coerente con la sostenibilità e gli obiettivi di lungo periodo della banca, che orienti ex-ante i comportamenti individuali e promuova l'allineamento delle performance del personale più rilevante e dei responsabili delle altre funzioni principali alle strategie del Gruppo;
- la declinazione del sistema di remunerazione funzionale agli obiettivi complessivi e alla complessità delle sfide che attendono il management nei prossimi anni, bilanciato da elementi di allineamento al rischio ex-post volti ad assicurare l'allineamento ai risultati effettivi e ai rischi prospettici dell'ammontare complessivo di remunerazione variabile, sia per i Material Risk Takers che per gli altri segmenti di popolazione destinatari di remunerazione variabile.

In sintesi, le politiche descritte nel presente documento e proposte per l'anno 2015 prevedono le seguenti specificità rispetto all'anno 2014:

- la scelta di mantenere il livello massimo della remunerazione variabile al di sotto del limite 1:1 con la remunerazione fissa, senza avvalersi della possibilità di chiedere all'assemblea l'innalzamento di tale livello, declinando il limite massimo in modo granulare per le diverse categorie di personale più rilevante;
- la declinazione di un sistema di remunerazione variabile che bilancia obiettivi di fidelizzazione del management con l'incentivazione al conseguimento dei risultati annuali e di piano;
- la previsione di momenti di verifica, da parte del CdA e sentiti il Comitato Remunerazioni e il Comitato Controlli Interni e Rischi, della sostenibilità complessiva del sistema di remunerazione variabile rispetto all'evoluzione di scenario interno ed esterno e alla identificazione di tutti i rischi prospettivi, compresi i rischi reputazionali;
- la declinazione di meccanismi di aggiustamento al rischio ex-post che bilanciano l'esigenza di mantenere condizioni di sostenibilità complessiva, in tema di equilibrio economico, rischi e capitalizzazione, con la finalità di incentivare l'orientamento agli obiettivi di piano;
- la diversa modulazione delle incidenze di variabile e dei meccanismi di differimento, con previsione di un valore soglia, come previsto dal quadro regolamentare.

Gli indirizzi proposti consentono di dotarsi di un sistema gestionale che orienti i risultati del Gruppo e i comportamenti del management verso la sistematica mitigazione dei rischi assunti nel quadro di una complessiva conformità con la normativa di riferimento.

In continuità con gli anni precedenti, le politiche che seguono sono predisposte tenendo conto del quadro normativo vigente.

### 3. Processo decisionale e *Governance* delle politiche di remunerazione

Il governo delle Politiche Retributive del Gruppo e l'intero processo decisionale per la loro definizione avvengono all'interno di un efficace assetto organizzativo e di governo societario.

Sono state infatti definite regole di *governance* chiare e precise al fine di assicurare un adeguato presidio delle prassi retributive e una conseguente applicazione a livello di Gruppo. Lo scopo del modello organizzativo adottato è quello di assicurare che le decisioni:

- vengano prese al livello appropriato e tramite un adeguato supporto informativo in modo da evitare conflitti di interesse;
- vengano declinate in modo da rispondere alle specifiche esigenze del *business* e del mercato;
- vengano rendicontate assicurando la massima trasparenza, attraverso un'adeguata informativa a tutti gli *stakeholders* realizzata nel rispetto di quanto definito dalla normativa tempo per tempo vigente.

La Capogruppo Banca Popolare di Bari definisce la politica retributiva nel "Documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione dei Consiglieri di Amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato", applicando in modo unitario le linee guida condivise e fissate precedentemente e verificando la corretta applicazione per tutto il Gruppo.

In particolare, Banca Popolare di Bari (con delibera del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni) definisce a livello di Gruppo<sup>1</sup>, il "personale più rilevante" delineando le linee guida per l'identificazione da parte delle controllate.

Il Comitato Remunerazioni assicura, nel processo di formulazione delle politiche, il coinvolgimento di più attori organizzativi, secondo le rispettive competenze e in conformità con le recenti Disposizioni di Vigilanza e con le norme statutarie e regolamentari vigenti. In particolare:

- il Servizio Risorse Umane fornisce analisi e supporto nella definizione e nella rendicontazione annuale delle politiche di remunerazione e incentivazione, ivi compresa la declinazione dei criteri quantitativi e qualitativi volti alla identificazione dei Material Risk Takers, supporta il Comitato nella verifica della equità retributiva interna e nella verifica della competitività del sistema retributivo verso l'esterno, svolgendo, inoltre, il ruolo di segreteria tecnica del Comitato Remunerazioni;
- il Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione fornisce adeguato supporto nella declinazione degli obiettivi, nell'identificazione del plafond stanziabile in funzione del raggiungimento degli obiettivi fissati e dei target economico-finanziari;
- la Funzione Risk Management, garantisce la coerenza delle politiche e del sistema obiettivi sia con gli obiettivi strategici e con i livelli attesi di patrimonializzazione e di redditività, sia con la strategia adottata di contenimento dei rischi; fornisce inoltre supporto per l'identificazione del personale più rilevante fornendo le indicazioni relative al profilo di rischio del Gruppo in linea con il RAF e l'analisi ICAAP; supporta il Comitato Remunerazioni e il Comitato Controlli Interni e Rischi nelle valutazioni ex-post del bonus pool, volte a verificare la sostenibilità dell'ammontare complessivo di remunerazione variabile con l'evoluzione degli scenari esterni e interni ed i rischi prospettici;
- la Funzione Compliance valuta ex ante la rispondenza delle politiche al quadro normativo esprimendosi tra l'altro sulla conformità al codice etico, ai regolamenti e agli standard di condotta applicabili delle politiche stesse e del sistema degli obiettivi; supporta gli Organi e le funzioni

---

<sup>1</sup> La Circolare prevede che il processo di valutazione sia effettuato, dalle singole banche a livello individuale, coerentemente con le linee guida definite dalla Capogruppo, e dalla capogruppo a livello consolidato (cfr .Sezione I *Disposizioni di carattere generale*, paragrafo 6 Identificazione del personale più rilevante).

competenti rappresentando i rischi di non conformità connessi alla definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione;

- la Divisione Bilancio e Amministrazione assicura la veridicità e la correttezza dei dati contabili a supporto della consuntivazione delle performance economico-finanziarie;
- la funzione Internal Auditing verifica la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate con le politiche approvate e la normativa di riferimento, informando gli Organi e le funzioni competenti circa l'esito delle verifiche condotte.

Il Servizio Risorse Umane ha un ruolo di attivazione e coordinamento dei processi descritti, coerentemente con le previsioni normative in materia.

L'approvazione delle politiche spetta, per Statuto, all'Assemblea dei Soci coerentemente con le previsioni dettate dall'Autorità di Vigilanza.

Le Società del Gruppo adottano le medesime politiche di remunerazione predisposte dalla Capogruppo, sottoponendole al Consiglio di Amministrazione di ciascuna entità e successivamente alle singole Assemblee dei soci per la definitiva approvazione. Come richiesto dal quadro normativo, le controllate bancarie effettuano l'autovalutazione volta ad identificare il personale più rilevante per i rischi specifici.

Banca Popolare di Bari ha inoltre avviato l'attivazione delle necessarie modifiche statutarie volte ad eliminare il divieto di utilizzare strumenti finanziari per l'erogazione della retribuzione variabile, al fine di poterne valutare l'introduzione, nell'arco del periodo di piano, anche in considerazione delle vigenti disposizioni.

Un ruolo centrale nel sistema di *governance* delle politiche di remunerazione di Gruppo è svolto, come detto, dal Comitato Remunerazioni, sin dalla sua istituzione con seduta consiliare del 20 aprile 2011. Detto comitato, composto da 3 Amministratori non esecutivi e indipendenti, ha funzioni propositive e consultive per il Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazioni.

In particolare, il Comitato:

- ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni all'organo con funzione di supervisione strategica, in particolare con il Comitato Controlli Interni e Rischi;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste all'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea dei Soci.

Ai lavori del Comitato partecipano, esclusivamente in via consultiva/informativa il Direttore Generale e il Responsabile del Servizio Risorse Umane. Per i profili di rispettiva competenza, vengono di volta in volta



invitati i responsabili delle funzioni aziendali di controllo, oltre al Responsabile del Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione.

Per le Controllate, relativamente ai temi di competenza di queste ultime e su invito del Presidente del Comitato, partecipa:

- il Presidente del Collegio Sindacale della Controllata (o altro componente effettivo dallo stesso designato);
- il Consigliere delegato all'uopo dalla controllata con il compito di fornire contributi informativi e valutativi sulla realtà di appartenenza e nel contempo di trasferire le determinazioni assunte dal Comitato in seno al proprio Consiglio.

L'attuazione delle politiche retributive è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione; la declinazione delle scelte, coerenti con la politica approvata, relative a risorse non appartenenti al perimetro del personale più rilevante avviene a cura del Servizio Risorse Umane, su indicazione del Direttore Generale, previa verifica, a cura del Comitato di Remunerazioni, della sostenibilità complessiva e dei criteri di riferimento riguardo il piano complessivo degli interventi. Le scelte adottate in tema di retribuzione riflettono gli indirizzi di costante attenzione alla crescita e motivazione delle persone, il principio di correlazione dei compensi a ruoli e responsabilità ricoperte, l'equilibrio generale della struttura di costo, una sana e prudente gestione del rischio, l'evoluzione sostenibile delle strategie di *business* in un orizzonte di medio-lungo periodo, una cultura aziendale fondata sulla creazione di valore nel tempo e basata sull'etica della responsabilità.

#### **4. Identificazione del “personale più rilevante”**

Le disposizioni della Banca d'Italia in vigore prevedono che le Banche svolgano un'accurata auto-valutazione, attraverso l'applicazione dei criteri quali-quantitativi definiti dall'EBA, volta all'individuazione del “personale più rilevante”, identificandolo tra i soggetti la cui attività professionale abbia o possa avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo oppure, per le controllate bancarie, della singola Banca.

Tale processo, attivato dal Servizio Risorse Umane e realizzato con il coinvolgimento della funzione Risk Management, Pianificazione e Controllo di Gestione e Organizzazione, al fine di verificare la possibilità di incidere materialmente sui rischi e sui risultati del Gruppo in funzione delle deleghe e responsabilità, è governato dal Comitato Remunerazioni ed ha portato all'identificazione del personale più rilevante del Gruppo avuto riguardo al modello organizzativo adottato, la governance dei rischi declinata in ambito Risk Appetite Framework e le deleghe individuali.

Il “personale più rilevante” identificato ai sensi delle norme tecniche di regolamentazione definiti dall'EBA delineando le categorie di personale le cui attività professionali hanno impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca è destinatario delle norme di maggiore dettaglio previste per la struttura della retribuzione variabile.

L'individuazione del perimetro è avvenuta, in linea con il processo delineato da EBA, applicando i criteri qualitativi e, quindi, verificando eventuali ulteriori risorse da ricomprendere tra i Material Risk Takers con riferimento agli aspetti quantitativi. Tale processo, opportunamente documentato, è stato realizzato dalla Capogruppo con riferimento al Personale più rilevante per il Gruppo e da ciascuna controllata bancaria, coerentemente con le linee guida fornite da Capogruppo, con riferimento al personale più rilevante

nell'ambito della singola banca. Le relative risultanze sono approvate dai rispettivi Consigli di Amministrazione.

Sulla base di quanto rilevato dall'applicazione dei criteri qualitativi e quantitativi definiti dall'EBA, e in base ai principali cambiamenti organizzativi recentemente intervenuti, Banca Popolare di Bari ha identificato i seguenti soggetti come appartenenti al perimetro del "personale più rilevante di Gruppo":

**Consiglio di Amministrazione della Capogruppo:** Il Presidente e i Membri del Consiglio di Amministrazione;

**Il Senior Management della Capogruppo ed i ruoli apicali delle controllate:**

- Direttore Generale di Banca Popolare di Bari
- Vice Direttore con la responsabilità della Direzione Business
- Vice Direttore con la responsabilità della Direzione Operations
- Vice Direttore con la responsabilità della Direzione Crediti
- Direttore Generale della Cassa di Risparmio di Orvieto
- Direttore Generale di Banca Tercas e di Banca Caripe
- Amministratore Delegato Popolare Bari Corporate Finance.

**I Responsabili delle funzioni aziendali di controllo:**

- Responsabile Funzione Risk Management
- Responsabile Funzione Internal Auditing
- Responsabile Funzione Compliance
- Responsabile Funzione Antiriciclaggio
- Responsabile Funzione Risorse Umane (identificata tra le funzioni di controllo ai fini della regolamentazione in tema di remunerazione e incentivazione).

**I Responsabili di rischi specifici e altri risk takers:**

- Responsabile Divisione Credito
- Responsabile Divisione Finanza e Wealth Management
- Responsabile Linea Finanza.

**I Responsabili delle funzioni di supporto:**

- Responsabile Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione
- Responsabile Divisione Bilancio e Amministrazione
- Responsabile Servizio Affari Legali
- Responsabile Divisione ICT.

Eventuali evoluzioni normative, organizzative, delle deleghe ad assunzione del rischio e dell'assetto di business potranno portare alla revisione del perimetro del personale più rilevante.

## **5. Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione**

Le Disposizioni di Vigilanza definiscono remunerazione *"ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal "personale" alla Banca o ad altre componenti del gruppo"*.

Alla definizione di “personale” sono riconducibili: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i lavoratori dipendenti ed i collaboratori, gli addetti alle reti distributive esterne.

L’intera remunerazione, fissa e variabile, è improntata a criteri di sostenibilità ed equità interna. La competitività rispetto al mercato esterno viene verificata attraverso il confronto con la bancadati ABI-Hay.

La stessa è articolata tra una componente fissa ed una componente variabile e tra le due componenti esiste una chiara distinzione.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato ed attentamente valutato in riferimento alle diverse categorie di personale, specie di quello qualificabile come “personale più rilevante”. La struttura retributiva è complessivamente definita in modo conforme al quadro normativo esterno e interno, risulta orientata da principi di sana e prudente gestione del rischio ed è improntata al sostegno degli obiettivi di medio e lungo termine. Con particolare riferimento alle reti, come anticipato, è improntata a principi di correttezza e trasparenza dei rapporti con la clientela.

Sono fissati *ex-ante* i limiti all’incidenza della parte variabile su quella fissa, in modo sufficientemente granulare e prevedendo incidenze al di sotto del limite di 1:1 previsto normativamente, in coerenza con le specificità di Banca Popolare e in linea con le prassi di mercato in tal senso.

Si evidenzia infine che:

- per i consiglieri non esecutivi sono evitati meccanismi di incentivazione;
- ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile;
- per il personale più rilevante è prevista l’attivazione di un piano di remunerazione variabile articolato in un sistema incentivante a sostegno degli obiettivi strategici (annuali e di piano) e in un sistema di fidelizzazione (retention bonus);
- il piano di remunerazione variabile, nelle sue componenti di incentivazione e fidelizzazione, viene esteso ai responsabili delle principali aree funzionali, seppur non appartenenti al perimetro del personale più rilevante, al fine di rafforzare un management coeso e complessivamente orientato al conseguimento degli obiettivi strategici;
- per i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno e per il Responsabile della Divisione Bilancio e Amministrazione (preposto alla redazione dei documenti contabili societari) e per il Responsabile del Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione, i meccanismi di incentivazione, previsti con minor incidenza rispetto alle altre categorie del “personale più rilevante”, non sono correlati al raggiungimento di determinati risultati economici (fermo restando il superamento delle condizioni di accesso previste quali “entry gates” a livello di Gruppo).

La remunerazione definita in sede di assunzione è definita nel rispetto delle previsioni normative vigenti, con particolare riferimento agli eventuali riconoscimenti relativi al primo anno.

La politica non prevede, in linea di principio, la definizione di accordi per compensi dovuti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione della carica per iniziativa aziendale (eccetto il caso di licenziamento per giusta causa / giustificato motivo). Eventuali accordi individuali, a carattere eccezionale, saranno definiti nelle modalità ed entro i limiti sottoposti all’approvazione dell’Assemblea della società di riferimento.

Di seguito si descrivono i principali aspetti della politica retributiva per ciascuna categoria di “personale”.

## 6. Remunerazione degli Amministratori

In coerenza con il modello perseguito, gli amministratori sono destinatari di un compenso fisso annuo, conforme alle esigenze di equilibrio ed economicità gestionale, definito per ogni triennio. Per questi soggetti, in quanto amministratori non esecutivi, non è prevista l'applicazione di piani di incentivazione variabile.

La politica retributiva degli Amministratori si articola sui seguenti elementi:

- a. compenso annuo, di natura fissa, legato all'incarico di componente del Consiglio di Amministrazione;
- b. gettone (non cumulabile in caso di pluralità di sedute nella medesima giornata) per la presenza alle singole riunioni collegiali (intendendosi per tali le sedute di Consiglio, di Comitati e di Assemblea dei Soci);
- c. compensi aggiuntivi, di natura fissa, accordati agli Amministratori che rivestono cariche particolari;
- d. indennità di fine mandato nella misura fissa di n. 2 (due) mensilità, determinate sulla base dei compensi di cui alla voce sub c), da accordare attraverso accantonamenti in specifico fondo, esclusivamente per gli amministratori che rivestono cariche particolari (Presidente, Vice Presidente e Amministratore Delegato ove nominati).

Completano il trattamento retributivo, inoltre, il rimborso delle eventuali spese sostenute per l'espletamento del mandato nonché una polizza assicurativa "infortuni" e una polizza assicurativa "responsabilità civile".

I compensi di cui alle voci sub a) e sub b) sono riconosciuti nella misura stabilita dall'Assemblea da stabilirsi, all'atto della nomina, secondo le previsioni statutarie e di legge; i compensi di cui alla voce sub c) e sub d) possono essere accordati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, agli Amministratori che rivestono cariche particolari, nella misura stabilita dall'Assemblea.

In caso di nomina di un Amministratore Delegato, i relativi compensi saranno integrati da una componente variabile, in linea con le previsioni descritte per il personale più rilevante.

Si osserva, per completezza, che nel caso in cui l'amministratore della Capogruppo sia anche amministratore di altra Società del Gruppo, le prestazioni svolte presso la controllata devono essere intese quali rientranti nell'attività svolta come amministratore della Controllante e, pertanto, il diretto interessato non percepisce i relativi emolumenti (riversati a favore della Capogruppo).

Nel caso di carica di amministratore, su nomina d'iniziativa della Capogruppo o di altra Società controllata, in una società esterna al Gruppo, i relativi emolumenti devono essere riversati a favore della Società di appartenenza, ritenendosi gli stessi assorbiti nei compensi dalla stessa erogati.

Nel caso di qualsivoglia carica amministrativa rivestita da personale dipendente o collaboratore a progetto in società del Gruppo e/o -su nomina d'iniziativa della Capogruppo o di altra Società controllata o di Società esterne- in società esterne al Gruppo, i relativi compensi attribuiti si intendono assorbiti dagli emolumenti previsti dal rapporto di lavoro subordinato o dai compensi previsti dal contratto di collaborazione a progetto.

## **7. Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale**

I Sindaci effettivi sono destinatari di un compenso fisso annuo, stabilito secondo le previsioni statutarie e valido per l'intero periodo di durata del loro mandato. Dall'esercizio 2015, ai Sindaci effettivi è affidata anche la funzione di Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

I compensi per i componenti il Collegio Sindacale sono fissati secondo le indicazioni contenute nell'articolo 9 del Decreto Legge n. 1 del 2012, c.d. "decreto sviluppo" (convertito in Legge n.27 del 24 marzo 2012).

Oltre all'emolumento, l'Assemblea può altresì prevedere ai membri effettivi del Collegio Sindacale la medaglia di presenza giornaliera, non cumulabile in caso di pluralità di sedute nella medesima giornata, per la partecipazione alle adunanze collegiali (intendendosi per tali le sedute di: Collegio Sindacale, Consiglio di Amministrazione, eventuali Comitati, Assemblea dei Soci). Qualora previsti, tali riconoscimenti sono dovuti anche per riunioni del Collegio Sindacale in giorni diversi da quelli riguardanti gli Organi Amministrativi.

Completano il trattamento retributivo, inoltre, il rimborso delle eventuali spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni nonché una polizza assicurativa "infortuni" e una polizza assicurativa "responsabilità civile".

I membri del Collegio Sindacale non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

## **8. Remunerazione per la partecipazione a Comitati**

Per quanto concerne l'attività degli Amministratori svolte nei Comitati di livello degli Organi Amministrativi, disciplinati da specifici regolamenti, in aggiunta al rimborso già previsto delle spese eventualmente sostenute per intervenire alle riunioni, viene fissato un compenso annuo di natura fissa, accordato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, entro la misura massima stabilita dall'Assemblea dei Soci per i compensi aggiuntivi da destinare agli Amministratori che rivestono cariche particolari. Per il Presidente di ciascun Comitato tale compenso annuo si intende incrementato nella misura del cinquanta per cento.

Agli Amministratori non può essere corrisposta, in caso di partecipazione nella stessa giornata a riunioni di Consiglio e Comitati, più di una medaglia di presenza.

Il personale dipendente facente parte dei Comitati interni non percepisce una remunerazione aggiuntiva.

## **9. L'articolazione della remunerazione**

### **9.1 La componente fissa**

Attraverso la componente fissa del trattamento retributivo, si remunerano le competenze e le professionalità possedute dai dipendenti nella copertura dei ruoli loro assegnati, in funzione della complessità delle singole posizioni all'interno della struttura organizzativa aziendale, secondo criteri idonei a far coincidere livelli retributivi, competenze professionali e ambiti decisionali.

La componente fissa dei trattamenti spettanti al personale dipendente è composta:

- dalla remunerazione spettante in relazione all'inquadramento contrattuale riconosciuto;
- da eventuali voci costanti nel tempo, dagli eventuali trattamenti e/o indennità connessi all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, derivanti dalle previsioni dei contratti nazionali ed aziendali tempo per tempo vigenti ovvero frutto di pattuizioni individuali;
- da eventuali compensi "ad personam" definiti all'atto dell'assunzione in servizio ovvero riconosciuti successivamente a seguito della valutazione di elementi di natura soggettiva (quali la prestazione professionale del dipendente, il grado di esperienza e di competenza acquisiti, il livello della motivazione e l'impegno assicurato) ovvero di natura organizzativo-funzionale (quali la necessaria differenziazione verticale tra i ruoli, l'ampiezza e la complessità della posizione organizzativa ricoperta, il livello di responsabilità). Tali compensi sono attribuiti avuto riguardo alla sostenibilità complessiva, agli obiettivi di equità interna e alla verifica del posizionamento rispetto al mercato esterno, in aggiunta alle valutazioni di natura "soggettiva" oppure "organizzativo-funzionale" descritte, avuto riguardo, nel contempo, alla componente fissa e alla remunerazione globale annua (fisso + variabile).

In aggiunta alla componente sopra indicata, è inoltre previsto a favore del personale dipendente un "pacchetto benefit", complessivamente di natura marginale, composto da previdenza complementare, copertura sanitaria, polizza infortuni professionali ed extra professionali, buoni pasto (non previsti per i dirigenti), copertura rischio morte.

A favore del personale assegnato a particolari posizioni organizzative e in linea con le policy aziendali, sono previsti ulteriori benefici marginali (quali, a titolo esemplificativo, l'assegnazione di autovettura ad uso promiscuo, l'alloggio ad uso foresteria, il pagamento degli oneri per il raggiungimento della sede di lavoro ed il relativo ritorno al luogo di residenza, la polizza previdenziale integrativa).

## 9.2 La componente variabile

Le Disposizioni di Vigilanza definiscono retribuzione variabile "*... ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.) o da altri parametri (ad es.: periodo di permanenza)*". Gli elementi retributivi che, nel sistema aziendale delle remunerazioni, assumono il connotato di componente variabile sono i seguenti:

- a. erogazione prevista per tutto il personale dipendente dall'art. 48 del CCNL 19 gennaio 2012 (per i dirigenti dall'art. 12 del CCNL 10 gennaio 2008), denominata "premio aziendale", oggetto di contrattazione sindacale;
- b. *bonus* commisurato alla valutazione del raggiungimento di obiettivi di *performance* annuale (MBO);
- c. *intervento di fidelizzazione (retention bonus)* per il personale più rilevante e le risorse identificate tra le principali responsabilità finalizzato a sostenere la motivazione e a trattenere le stesse per l'attuazione del piano industriale;
- d. eventuali interventi Una Tantum, di carattere eccezionale e di natura premiante, la cui motivazione è opportunamente documentata.

La componente variabile della remunerazione dovrà mantenersi entro i seguenti limiti massimi sulla componente fissa<sup>2</sup> della remunerazione al 31 dicembre del 2015<sup>3</sup> (identificati in misura più contenuta

<sup>2</sup> Il limite è coerente con il tetto previsto dalla normativa europea 2013/36/UE (CRD IV).

<sup>3</sup> Eventuali contratti pregressi, non conformi alla presente politica, saranno rinegoziati in linea con le previsioni regolamentari e visto il quadro normativo vigente.

rispetto ai limiti massimi definiti normativamente, in considerazione delle specificità del Gruppo Bancario e delle incidenze tipiche di mercato):

- del 70% per Direttore Generale o Amministratore Delegato, ove nominato, e Vice Direttori Generali della Capogruppo Banca Popolare di Bari e per i ruoli apicali delle Controllate, come specificato nel paragrafo 4;
- del 15% per i Responsabili e il personale di livello più elevato individuati tra le funzioni di controllo Responsabile della Divisione Bilancio e Amministrazione e Responsabile del Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione;
- del 100% per il personale più rilevante nell'ambito dell'area Finanza
- del 40% per i responsabili di rischi specifici;
- del 30% per i responsabili di funzioni di supporto, non già ricompresi nel limite definito per le funzioni di controllo;
- del 15% per altri dirigenti e per il restante personale.

Il premio aziendale viene computato come remunerazione variabile e, come tale, rilevato all'interno dei limiti descritti.

Coerentemente con i requisiti normativi è previsto il divieto di ricorrere a strategie di copertura personale o di assicurazione sulla retribuzione o su altri aspetti che possono inficiare o alterare l'allineamento del rischio insito nei meccanismi retributivi.

Possono essere previste erogazioni "una tantum" di natura premiante, connesse a prestazioni meritevoli di attenzione sulla base di valutazioni qualitative frutto di un processo decisionale esplicitato e documentato. Si tratta di erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, di ammontare contenuto, riconosciute in un'unica soluzione, finalizzate a riconoscere il particolare impegno nell'espletamento della prestazione lavorativa nonché a premiare i comportamenti in termini di tensione al risultato, etica comportamentale e passione.

L'ammontare complessivo annuo degli importi "una tantum" dovrà rientrare nel limite massimo dell'1,5% della voce contabile annua relativa alle retribuzioni del personale dipendente.

Può essere prevista inoltre un'erogazione liberale in natura, per un valore complessivo di Euro 250,00 pro capite, relativamente alla positiva conclusione di particolari progetti aziendali, nell'ottica di una politica generale assolutamente non incidente sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

### **9.3 Meccanismi di allineamento al Rischio**

Il sistema di remunerazione variabile è soggetto a meccanismi di allineamento al rischio ex ante oltre all'aggiustamento ai rischi assunti delle performance verificate alla fine dell'anno al fine di mantenere la simmetria tra sistema incentivante e redditività corretta per i rischi prospettici e verificare nel continuo la sostenibilità rispetto alla struttura dei costi, requisiti patrimoniali, redditività e rischiosità prospettica.

Al riguardo, per ciascuna delle componenti della remunerazione variabile identificate sono stati declinati dei meccanismi di allineamento al rischio ex-ante ed ex-post che, tenuto conto delle specificità della tipologia di intervento e delle relative finalità, ne orientano l'impiego in una logica di sana e prudente gestione del rischio.

In particolare, l'erogazione prevista per tutto il personale dipendente dall'art. 48 del CCNL 19 gennaio 2012 (per i dirigenti dall'art. 12 del CCNL 10 gennaio 2008), denominata "premio aziendale", oggetto di



contrattazione sindacale, è soggetta alle regole di riferimento definite in sede di contrattazione comprensive di una verifica di sostenibilità complessiva con riferimento alla produttività, e, avuto riguardo all'evoluzione della contrattazione, ai requisiti patrimoniali e liquidità, oltre che di redditività.

Eventuali interventi Una Tantum, di carattere eccezionale e di natura premiante, la cui motivazione è opportunamente documentata, sono limitati e soggetti, di volta in volta, alla verifica della sostenibilità complessiva, con particolare riferimento ai requisiti patrimoniali e alla liquidità, oltre che a motivazioni oggettive (risultati conseguiti, responsabilità aggiuntive, ecc.), avuto riguardo, inoltre, alla verifica della complessiva conformità dei comportamenti alle regole interne ed alla normativa esterna. Se relativi a personale appartenente al perimetro del personale più rilevante, le relative decisioni sono definite dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, sentito il parere delle funzioni di controllo relativamente alla sostenibilità complessiva e sulla base delle analisi condotte dalla funzione Risorse Umane.

La componente incentivante, oltre alla verifica del conseguimento degli obiettivi e delle condizioni definite ex-ante a livello di condizioni di accesso e riguardo la definizione del bonus pool complessivo, è soggetta ad una verifica ex-post rispetto alla rischiosità prospettica nel suo complesso, preliminare l'effettiva attribuzione sia della componente "immediata" che delle componenti "differite", e, quindi, per la parte differita, può ridursi (dimezzamento in caso di mancato conseguimento degli obiettivi di piano) o azzerarsi (in caso di mancato raggiungimento delle condizioni di accesso definite dalle politiche di remunerazione tempo per tempo vigenti), oltre che come effetto della valutazione, da parte del CdA, sentito il Comitato Remunerazioni, di eventuali rilievi effettuati dalle funzioni aziendali di controllo, gli organi aziendali o le autorità di vigilanza.

La componente di fidelizzazione è finalizzata a garantire la stabilità delle principali posizioni manageriali, appartenenti al perimetro del personale più rilevante oppure alle principali funzioni del Gruppo, definite in funzione della rilevanza del ruolo ricoperto. Al fine di mantenere un principio di simmetria rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto, coerentemente con i chiarimenti forniti in tal senso dalle linee guida EBA appena pubblicate in consultazione, tali interventi sono computati nell'ambito del limite massimo della remunerazione variabile declinato nel paragrafo 9.2.

Ai fini dell'allineamento al rischio ex post, al superamento della soglia declinata dal CdA, sentito il Comitato Remunerazioni, gli interventi di fidelizzazione prevedono il differimento con le percentuali e la durata declinata per il sistema incentivante. Le quote differite possono azzerarsi in virtù delle condizioni di accesso definite dalle politiche di remunerazioni tempo per tempo vigenti, oltre che come effetto della valutazione, da parte del CdA, sentito il Comitato Remunerazioni, di eventuali rilievi effettuati dalle funzioni aziendali di controllo, gli organi aziendali o le autorità di vigilanza.

Le componenti immediate e differite del sistema di fidelizzazione sono, inoltre, restituite, oltre che nei casi previsti dalla normativa applicabili, in caso di rilievi effettuati dalle funzioni aziendali di controllo, gli organi aziendali o le autorità di vigilanza oppure in caso di dimissioni o risoluzione del rapporto di lavoro per motivazioni diverse dalla giusta causa, salvo diversa valutazione, nell'ambito degli interessi complessivi della Banca, effettuata dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato Remunerazioni.

La verifica della sostenibilità degli interventi di fidelizzazione, in fase di attribuzione, avviene:

- a) in corso d'anno, nell'ambito del processo di valutazione delle motivazioni che portano alla identificazione di tali interventi (criticità del ruolo ricoperto oppure delle competenze della risorsa, mantenimento dell'attrattività del pacchetto retributivo in caso di compensi fissi già allineati ai valori di mercato o alla prassi retributiva interna, considerata la rilevanza dei ruoli, maggiori responsabilità nell'ambito di un percorso di evoluzione organizzativa, ecc.), viene verificata la



coerenza di tali interventi con il mantenimento dei requisiti patrimoniali, la liquidità e, in generale la coerenza con un principio di prudente gestione dei rischi. La componente erogata in corso d'anno non è soggetta ad ulteriori malus, bensì alla restituzione nel caso si verificano gli eventi indicati nella presente politica. Le componenti differite sono erogate in linea con le modalità descritte nella presente politica.

- b) in chiusura di esercizio, tenuto conto della coerenza con i requisiti patrimoniali e di liquidità del Gruppo. Gli interventi di fidelizzazione, articolati tra componente immediata e componenti differite, in linea con le previsioni della presente politica, sono effettivamente attribuiti, a valle della chiusura del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2015, una volta verificate tali condizioni. La valutazione di eventuali aggiustamenti agli interventi definiti, se relativi a personale appartenente al perimetro del personale più rilevante, viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni.

Occorre sottolineare, inoltre, la presenza di claw-back che prevedono la restituzione degli interventi erogati a titolo di Una Tantum, Sistema Incentivante e Sistema di fidelizzazione, in caso di accertamento di comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca, di violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art 26 del TUB in merito ai Requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali, di violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art 53 commi 4 e ss del TUB), di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

In corso d'anno, in linea con l'evoluzione delle prassi di settore e in considerazione delle possibili evoluzioni introdotte dall' *Investment Compact*, gli organi preposti valuteranno l'introduzione, nell'ambito della remunerazione variabile corrisposta, di una componente in strumenti finanziari o correlata al valore degli strumenti finanziari, conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente.

Inoltre, al fine di sostenere ulteriormente la "messa in sicurezza" della struttura manageriale e professionale e mitigare i rischi operativi relativi, coerentemente con l'evoluzione organizzativa risultante dal progetto di Banca Unica e di efficientamento, verranno attivate le azioni volte a individuare i responsabili delle principali funzioni per le direttrici di piano, e a declinare, conformemente alla normativa vigente e alla presente politica, strumenti di responsabilizzazione e riconoscimento nella continuità del contributo.

#### **9.4 La componente variabile correlata alla performance: il sistema incentivante per management**

A fronte del Piano Industriale 2015- 2019 e tenuto conto dell'assetto di business Banca Popolare di Bari ha attivato la declinazione del sistema incentivante per il personale più rilevante.

In considerazione del nuovo perimetro di gruppo a seguito dell'acquisizione di Banca Tercas e di Banca Caripe, il Gruppo Banca Popolare ha deciso di adottare un sistema di incentivazione annuale (*MBO-Management by objectives*) destinato inizialmente al Personale più rilevante e ai Responsabili delle altre principali funzioni, da estendere progressivamente, nell'arco del biennio 2015-2016, alla restante popolazione.

L'introduzione del sistema ha l'obiettivo di motivare il management al conseguimento degli obiettivi annuali e di piano, incentivando il raggiungimento di performance superiori, al fine di sostenere il percorso di avvicinamento agli obiettivi di piano.

In particolare, il sistema di obiettivi ha le seguenti finalità:

1. favorire il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
2. assicurare l'allineamento tra gli obiettivi aziendali, espressi in forma chiara e misurabile, e la componente variabile della remunerazione per favorire la realizzazione delle direttrici strategiche previste dal piano industriale migliorando il grado di partecipazione delle risorse;
3. garantire un maggiore correlazione tra i costi del personale e la performance aziendale;
4. sostenere il bilanciamento tra risultati annuali e pluriennali, nell'ambito di una complessiva cultura della conformità, con particolare riguardo alla trasparenza e correttezza dei rapporti con la clientela.

Il sistema complessivo sarà coerente con le seguenti linee guida:

- collegamento sostanziale degli strumenti di *reward* agli obiettivi, intermedi e finali, del Piano Industriale, in modo da sostenere l'*execution* nei tempi e nei modi previsti;
- riferimento a indicatori di misurazione della *performance* che riflettano, per un adeguato periodo di tempo, la redditività corretta per il rischio, i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
- definizione di un ammontare complessivo delle retribuzioni variabili tale da non limitare la capacità, del Gruppo e di ciascuna Banca, di mantenere livelli di redditività, patrimonializzazione e liquidità adeguati rispetto ai rischi assunti e prevedendo un robusto meccanismo di governance che prevede una fase di valutazione di allineamento al rischio ex-post dello stesso "bonus pool", al fine di rilevare evoluzioni di scenari non coerenti con le previsioni di piano;
- ricorso alla valutazione di risultati articolati su più livelli (Gruppo/Banca, unità organizzativa, livello individuale) e aree (di natura quantitativa e qualitativa);
- presenza di adeguati meccanismi di differimento relativamente a una quota del compenso variabile per il "personale più rilevante", in linea con i rischi effettivamente assunti e correlati, oltre che alla verifica della sostenibilità nel tempo, al conseguimento degli obiettivi di piano;
- previsione di una simmetria rispetto ai risultati conseguiti, con riduzioni significative (ed eventuale azzeramento) in caso di *performance* inferiore alle previsioni o negativa.

Nello specifico, il Gruppo Banca Popolare di Bari per l'esercizio 2015 intende adottare un sistema annuale di incentivazione per tutti i soggetti appartenenti alla categoria del "personale più rilevante", il cui perimetro è identificato al paragrafo 4 del presente documento, e per gli altri responsabili delle principali funzioni.

L'attivazione del sistema annuale è subordinata al raggiungimento di condizioni "cancello" (cd. *entry gates*) a livello di Gruppo, correlati a requisiti di redditività almeno pari alla soglia di tolleranza minima definita dal piano strategico, requisiti patrimoniali almeno regolamentari, monitorati attraverso il CET1, e liquidità di breve periodo almeno regolamentare, monitorata attraverso l'LCR. I livelli minimi previsti per tali condizioni sono formalizzati in sede di Comitato Remunerazioni, sentito il parere del Risk Management, e comunicati ex-ante ai destinatari del sistema obiettivi, ferma restando l'eventuale evoluzione regolamentare in tal senso.

Fermo restando il superamento di tali condizioni di accesso (che dovranno essere contemporaneamente rispettate al 31 dicembre 2015), la sostenibilità dell'ammontare complessivo massimo di remunerazione variabile è parametrata a indicatori di *performance* annuale viene valutata *ex ante* (in considerazione dei livelli di redditività correlati ai requisiti di patrimonializzazione, coerentemente con quanto previsto nel Risk Appetite Framework) e, ex-post, al fine di rilevare eventuali rischiosità prospettive sopravvenute (con particolare riferimento alla qualità del credito, monitorata attraverso le perdite attese, al fine rilevare la

rischiosità prospettica sulla componente credito, e alla liquidità strutturale, monitorata attraverso l'NSFR, in aggiunta all'evoluzione regolamentare o di scenari interni o esterni non coerenti con le previsioni di piano). Tale meccanismo, in linea con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza, garantisce la simmetria del *bonus pool* con i risultati attesi e la maturazione dello stesso solo al raggiungimento di requisiti reddituali e di adeguate *performance* rischio – rendimento, rilevate ex-ante e valutate, con opportuna motivazione e documentazione, ex-post.

Con riferimento agli obiettivi individuali, il sistema prevede l'assegnazione di un sistema obiettivi articolati, in maniera bilanciata, tra obiettivi quantitativi (misurabili attraverso l'utilizzo di parametri numerici collegati alla *performance* economico-finanziaria, operativa e di gestione del rischio) e obiettivi qualitativi (legati all'assolvimento di compiti specifici di funzione, allo stato di avanzamento di particolari progetti, ecc) atti a misurare la *performance* a livello collettivo (Gruppo/Banca e/o Unità organizzativa di appartenenza) e individuale, rilevando la rischioità prospettica non solo a livello di risultati complessivi del Gruppo, attraverso il meccanismo del "bonus pool", ma anche attraverso la verifica della rischioità assunta a livello individuale.

Ai Responsabili e al personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno, oltre che al Responsabile Risorse Umane, Amministrazione e Bilancio e Pianificazione e Controllo di Gestione, sono assegnati obiettivi differenziati rispetto a quelli delle altre funzioni, coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree aziendali soggette al loro controllo, fermo restando il superamento delle condizioni di accesso previste quali "entry gates" a livello di Gruppo di cui ai precedenti punti.

Il bonus individuale viene definito in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nella scheda obiettivi individuale, rispetto al quale il Comitato Remunerazioni (o il Comitato Controlli Interni e Rischi per i Responsabili e per il personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno) possono bilanciare una componente in incremento o decremento, attraverso una valutazione di natura qualitativa (la valutazione si basa su elementi di natura qualitativa quali, ad esempio: la gestione dei collaboratori, la contribuzione complessiva alla mission del Gruppo, l'orientamento al risultato, l'innovazione e il miglioramento dei processi, la collaborazione con altre strutture, la leadership, la conformità dei comportamenti ai valori e alle politiche aziendali, al codice etico e al quadro normativo esterno, etc.) e in considerazione del bonus pool complessivo e dei limiti massimi definiti ex-ante per ciascuna categoria di personale più rilevante. Oltre a tali elementi qualitativi, si terrà conto anche dell'andamento della *performance* negli anni precedenti e, se del caso, di eventuali modifiche degli obiettivi nel corso dell'anno in caso di eventi non previsti. L'effettiva attribuzione è preceduta dalla verifica e, quindi, valutazione, a cura del CdA, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, di eventuali rilievi ricevuti dalle funzioni aziendali di controllo, oppure dagli organi aziendali o dagli organismi di vigilanza. Tali valutazioni possono portare alla sospensione della attribuzione oppure alla riduzione fino all'annullamento.

L'orientamento agli obiettivi di lungo periodo viene sostenuto attraverso la previsione del conseguimento degli obiettivi di piano quale condizione per l'erogazione delle quote differite. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di piano le stesse saranno dimezzate e si azzereranno nel caso in cui, nell'anno di riferimento, non siano conseguite le condizioni di sostenibilità definite dalle politiche di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti, oltre alla permanenza in Banca e alla conformità dei comportamenti al codice etico e ai regolamenti interni ed esterni.

In considerazione del posizionamento del Gruppo a metà della fascia degli intermediari “intermedi”, il differimento declinato si attesta al 40% per un arco temporale di due anni, in parti uguali. L’incidenza è stata definita in misura maggiore del limite quantitativo previsto dal regolatore<sup>4</sup>, in considerazione della mancata erogazione di parte del premio in strumenti finanziari, modalità che verrà valutata in corso d’anno, anche in virtù dell’evoluzione dell’assetto societario.

Simmetricamente, per il Senior Management ed i ruoli apicali delle controllate, qualora la remunerazione variabile sia rilevante, la quota differita viene aumentata fino a raggiungere, complessivamente, il 50% di differimento nei due anni successivi. Tale componente differita, se correlata al sistema incentivante, è soggetta alle regole di malus suddette.

Il differimento si applica alla remunerazione variabile complessiva, in caso di superamento dell’incidenza del 25% del variabile sul fisso oppure di € 40.000.

### 9.5 Il piano di fidelizzazione per il management

Il Gruppo Banca Popolare di Bari per l’esercizio 2015 intende bilanciare il sistema incentivante con un sistema di fidelizzazione finalizzato a garantire la stabilità delle principali posizioni manageriali, appartenenti al perimetro del personale più rilevante oppure alle principali funzioni del Gruppo, definite in funzione della rilevanza del ruolo ricoperto.

Nell’ottica di sostenere il presidio della maggiore complessità correlata alla nuova dimensione del Gruppo e contenere l’incidenza dei costi fissi, viste anche le importanti progettualità di integrazione e efficienza organizzativa avviate nell’ambito del piano strategico, in attesa della razionalizzazione della governance complessiva, tali interventi sono assimilati alla remunerazione variabile, al fine di mantenere un principio di simmetria rispetto alla rilevanza del ruolo ricoperto, coerentemente con i chiarimenti forniti in tal senso dalle linee guida EBA appena pubblicate in consultazione; tali interventi sono, quindi, computati nell’ambito del limite massimo della remunerazione variabile declinato nel paragrafo 9.2.

Detti interventi retributivi saranno formalizzati, erogati e soggetti a meccanismi di verifica di sostenibilità e di differimento e regole di *malus* e claw back secondo la normativa vigente con riferimento alla remunerazione variabile.

In particolare, come previsto per la componente variabile correlata al sistema incentivante, in considerazione del posizionamento del Gruppo a metà della fascia degli intermediari “intermedi”, il differimento declinato si attesta al 40%, per un arco temporale di due anni, in parti uguali. L’incidenza è stata definita in misura maggiore del limite quantitativo previsto dal regolatore<sup>5</sup>, in considerazione della mancata erogazione di parte del premio in strumenti finanziari, modalità che verrà valutata in corso d’anno, anche in virtù dell’evoluzione dell’assetto societario.

---

<sup>4</sup> Gli intermediari intermedi applicano i limiti quantitativi previsti per gli intermediari maggiori al 50% (a titolo di esempio, almeno il 50% delle percentuali di differimento previste tra il 40 e il 60% e del periodo di differimento previsto tra 3 e 5 anni); remunerazione variabile “rilevante” è soggetta ad un differimento più lungo per una incidenza più importante.

<sup>5</sup> Gli intermediari intermedi applicano i limiti quantitativi previsti per gli intermediari maggiori al 50% (a titolo di esempio, almeno il 50% delle percentuali di differimento previste tra il 40 e il 60% e del periodo di differimento previsto tra 3 e 5 anni); remunerazione variabile “rilevante” è soggetta ad un differimento più lungo per una incidenza più importante.

Simmetricamente, per il Senior Management ed i ruoli apicali delle controllate, qualora la remunerazione variabile sia rilevante, la quota differita viene aumentata fino a raggiungere, complessivamente, il 50% di differimento nei due anni successivi.

Le componenti differite descritte si azzereranno nel caso in cui, nell'anno di riferimento, non siano conseguite le condizioni di sostenibilità definite dalle politiche di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti, oltre alla permanenza in Banca e alla conformità dei comportamenti al codice etico e ai regolamenti interni ed esterni. L'effettiva attribuzione è preceduta dalla verifica e, quindi, valutazione, a cura del CdA, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, di eventuali rilievi ricevuti dalle funzioni aziendali di controllo oppure dagli organi aziendali o dagli organismi di vigilanza. Tali valutazioni possono portare alla sospensione della attribuzione oppure alla riduzione fino all'annullamento.

Il differimento si applica alla remunerazione variabile complessiva, in caso di superamento dell'incidenza del 25% del variabile sul fisso oppure di € 40.000.

Le erogazioni, upfront o differite, sono effettuate con periodicità mensile, al fine di massimizzare la continuità del presidio del nuovo livello di complessità.

In caso di verifica in sede giudiziale di comportamenti fraudolenti o di colpa grave senza i quali i risultati non sarebbero stati raggiunti o in caso di comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca, oppure in caso di violazioni degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione o nei casi previsti dal TUB e la normativa vigente (art. 53 o art.26), le remunerazioni corrisposte, sia up-front che differite, saranno restituite.

Le erogazioni correlate al sistema di fidelizzazione, sono soggette a restituzione anche in caso di dimissioni o negli altri casi disciplinati da apposito regolamento di dettaglio che accompagna l'attribuzione dell'intervento.

## **10. Rete interna**

Per quanto riguarda la componente fissa, valgono le stesse considerazioni riportate nel paragrafo 9.1.

Progressivamente, nel corso del biennio 2015-2016, il Gruppo attiverà per i diversi segmenti di popolazione, a partire dal personale di rete, un sistema di incentivazione correlato ad obiettivi commerciali e obiettivi di natura qualitativa che tenga conto del rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento, della tutela e fidelizzazione della clientela, del rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili, del contenimento dei rischi legali e reputazionali.

Particolare attenzione verrà posta alle previsioni delle linee guida ESMA in materia di conflitti di interesse e di norme di comportamento.

Tale modello dovrà trovare applicazione nel rispetto delle procedure previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

## **11. Rete esterna e Remunerazione degli altri collaboratori non legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato**

### 11.1 Rete esterna

Particolare attenzione è dedicata agli assetti retributivi dei Promotori Finanziari, legati alla Banca da un contratto di agenzia sulla base del quale svolgono stabilmente, in via autonoma (e senza rappresentanza), attività promozionale finalizzata alla conclusione di contratti aventi ad oggetto i prodotti, servizi e strumenti.

La remunerazione dei Promotori Finanziari è normalmente costituita da una componente ricorrente, che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione (a mero titolo esemplificativo, *fees* commisurati al volume d'affari generato, compensi per eventuali incarichi accessori di coordinamento). Se presente, la componente non ricorrente ha una valenza incentivante, basata sulla individuazione di specifici obiettivi individuali assegnati dalla Banca e caratterizzati da opportuni meccanismi di maturazione. Le erogazioni di tali incentivazioni non ricorrenti dovranno mantenersi orientativamente entro un limite predefinito, nell'ambito del più ampio limite di 1:1 definito normativamente e dovranno essere effettuate a condizione che:

- il rapporto di agenzia sia regolarmente in essere, non sia in corso il periodo di preavviso e si siano verificate tutte le condizioni richieste di raggiungimento degli obiettivi di risultato stabiliti e articolati su più aree (di natura quantitativa e qualitativa);
- siano rispettate per l'attivazione le condizioni "cancello" in coerenza con quanto definito per il sistema incentivante descritto nel par. 9.4;
- sia previsto un massimale teorico a livello individuale, con meccanismi di maturazione che tengano conto di opportuni criteri di sostenibilità fissati in sede di budget della Banca;
- siano introdotti ulteriori meccanismi di *malus* in base ai quali la Banca non procederà all'erogazione delle incentivazioni previste nell'ipotesi di comportamenti dolosi a danno di clienti o della Banca;
- siano presenti clausole di *claw-back* in base alle quali la Banca, in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del Promotore che determinino la corresponsione di risarcimenti e/o pagamenti a qualsiasi titolo da parte della Banca stessa, ha diritto di richiedere la restituzione di quanto corrisposto.

Considerato che l'attività dei Promotori Finanziari è finalizzata al miglior soddisfacimento degli interessi della clientela, nel rispetto delle norme che disciplinano la distribuzione di prodotti e servizi di investimento, l'intera attività svolta deve rispettare i conseguenti principi di professionalità, correttezza nelle relazioni con la clientela e fidelizzazione della stessa. A tal fine sono stati introdotti, accanto ai tradizionali obiettivi di raccolta, obiettivi di correttezza e conformità alla norma dell'attività svolta. Nel contratto che disciplina il rapporto tra il Promotore Finanziario e la Banca sono quindi previsti meccanismi di riduzione della componente ricorrente per il caso in cui il Promotore non svolga in maniera conforme la propria attività sulla base di taluni indicatori (ad es., sanzioni, reclami).

Particolare attenzione verrà posta alle previsioni delle linee guida ESMA in materia di conflitti di interesse e di norme di comportamento.

### 11.2 Altri collaboratori esterni

Il ricorso a collaboratori esterni, ritenuti utili in particolari momenti per il supporto a specifici progetti adeguatamente documentati ed in una proiezione temporale determinata, avviene in maniera limitata su decisione del Consiglio di Amministrazione al quale spetta deliberare l'assegnazione dell'incarico ed altresì determinare i relativi compensi.

Quest'ultimi sono commisurati a parametri in linea con il mercato esterno e con le competenze/esperienze possedute dal collaboratore.

La forma retributiva generalmente adottata è quella del compenso monetario in misura fissa unitamente all'eventuale rimborso delle eventuali spese sostenute per l'espletamento del mandato; in aggiunta, possono infine essere previsti ulteriori benefit di natura marginale (quali, ad esempio, la copertura sanitaria).

## 12. Informazioni consuntive 2014

Come illustrato nel documento sulle "Politiche di remunerazione e incentivazione dei Consiglieri di Amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato" approvato dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2014, la politica retributiva che è stata perseguita nell'esercizio 2014 è in linea con i valori aziendali, riflettendo gli indirizzi di costante attenzione alla crescita e motivazione del capitale umano, il principio di correlazione dei compensi a ruoli e responsabilità ricoperte, l'equilibrio generale della struttura di costo, una sana e prudente gestione del rischio, l'evoluzione sostenibile delle strategie di business in un orizzonte di medio-lungo periodo, una cultura aziendale fondata sulla creazione di valore nel tempo e basata sull'etica della responsabilità.

Il governo delle Politiche Retributive del Gruppo e l'intero processo decisionale per la loro definizione e applicazione sono avvenuti nell'ambito di un efficace assetto organizzativo e di governo societario, all'interno di un quadro di regole di *governance* chiare e precise al fine di assicurare un adeguato presidio delle prassi retributive e una conseguente applicazione a livello di Gruppo.

Un ruolo centrale nel sistema di *governance* del Gruppo è stato svolto dal "Comitato Remunerazioni".

Nelle sedute dove sono stati affrontati temi di competenza delle Controllate, su invito del Presidente del Comitato, ha partecipato il Consigliere a ciò delegato della Controllata con il compito di fornire contributi informativi e valutativi sulla realtà di appartenenza e nel contempo di trasferire le determinazioni assunte dal Comitato in seno al proprio Consiglio di Amministrazione.

Nel corso del 2014 il Comitato Remunerazioni, composto da 3 Amministratori non esecutivi e indipendenti, nell'ambito delle attribuzioni allo stesso assegnate, si è riunito 11 volte provvedendo a:

- formalizzare il processo di lavoro relativo alla definizione delle politiche di remunerazione, identificando il ruolo di tutte le funzioni coinvolte;
- esaminare l'autovalutazione finalizzata all'identificazione del "personale più rilevante";
- fornire il proprio supporto consultivo al Consiglio di Amministrazione, con il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti, nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- valutare l'opportunità di procedere all'attivazione di un piano di riconoscimenti, volto a riconoscere l'impegno profuso in una fase particolarmente complessa per lo sviluppo del gruppo bancario;
- avviare una riflessione sulla rimodulazione della strategie retributiva, attraverso l'introduzione di una componente incentivante correlata al raggiungimento degli obiettivi annuali e di piano, a partire dal personale più rilevante ed i responsabili delle principali funzioni, da estendere, progressivamente, all'intera popolazione.

Con particolare riferimento alla definizione delle politiche di remunerazione 2014 e alla identificazione del personale più rilevante, il Comitato si è avvalso di:



- Servizio Risorse Umane, che ha fornito analisi e supporto nella definizione e nella rendicontazione annuale delle politiche di remunerazione e incentivazione, ivi compresa la declinazione dei criteri quantitativi e qualitativi volti alla identificazione dei Material Risk Take;
- Funzione Risk Management, che ha garantito la coerenza delle politiche sia con gli obiettivi strategici e con i livelli attesi di patrimonializzazione e di redditività, sia con la strategia adottata di contenimento dei rischi e che ha fornito, inoltre, supporto per l'identificazione del personale più rilevante fornendo le indicazioni relative al profilo di rischio del Gruppo in linea con l'analisi ICAAP;
- Funzione Compliance, che ha valutato ex ante la rispondenza delle politiche al quadro normativo esprimendosi tra l'altro sulla conformità al codice etico, ai regolamenti e agli standard di condotta applicabili delle politiche stesse e del sistema degli obiettivi e ha supportato gli Organi e le funzioni competenti rappresentando i rischi di non conformità connessi alla definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

La funzione Internal Auditing ha verificato la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate per l'esercizio 2014 alle politiche approvate ed alla normativa di riferimento, informando gli Organi e le funzioni competenti circa l'esito delle verifiche condotte.

Di seguito vengono riepilogate le informazioni inerenti le retribuzioni relative all'esercizio 2014, realizzate nel rispetto delle politiche di remunerazione approvate.

I compensi per i componenti del Consiglio di Amministrazione, compresi quelli aggiuntivi in favore degli Amministratori che rivestono cariche particolari e che partecipano alle attività dei Comitati di livello degli Organi Amministrativi, risultano determinati seguendo gli iter procedurali definiti e descritti nel documento sulle politiche di remunerazione per l'esercizio 2014. Non emerge alcun tipo di remunerazione variabile corrisposta agli Amministratori, in quanto tutti non esecutivi come da struttura di governo societario adottata da Banca Popolare di Bari.

I dati consuntivi relativi all'anno 2014 sono dettagliatamente esposti nella tabella 1.

I compensi per i componenti del Collegio Sindacale risultano determinati sulla base di quanto convenuto all'atto della nomina dell'Assemblea dei Soci per l'intero triennio di durata dell'incarico (con incremento del cinquanta per cento per il Presidente). I componenti del Collegio Sindacale non sono destinatari di alcun tipo di remunerazione variabile.

Ai fini dell'art. 450, comma 1, lettera i) del CRR, si evidenzia che nel corso dell'anno 2014 non si è dato corso ad erogazioni individuali pari o superiori a 1 mln di euro.

I dati consuntivi relativi all'anno 2014 sono dettagliatamente esposti nella tabella 1.

Le remunerazioni relative al restante personale, determinate dal Consiglio di Amministrazione secondo gli iter procedurali definiti, sono composte da componenti fisse e da componenti variabili costituite prevalentemente dal "premio aziendale", previsto per tutto il personale dipendente ex art. 48 CCNL e oggetto di contrattazione integrativa aziendale, e da erogazioni "una tantum" di natura premiante.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 450, comma 1, lettera f) del CRR in tema di parametri e motivazioni per la remunerazione variabile, si evidenzia come le erogazioni nel 2014 – oggetto della contrattazione integrativa aziendale – siano state correlate a risultati di produttività (raccolta diretta + impieghi per dipendente) e di redditività (risultato lordo di gestione per dipendente).

Non si è provveduto nei confronti del "personale più rilevante" ad alcuna erogazione di "retribuzione variabile" collegata ad indicatori di *performance* dell'anno 2013, né all'attivazione di un sistema incentivante per l'anno 2014, valutata la particolare complessità correlata all'acquisizione di Tercas e Caripe. I relativi accantonamenti, effettuati nel 2013, sono stati utilizzati per la definizione di erogazioni



“una tantum” a valere per l’anno 2014 per un’ampia fascia di popolazione, di sede e di rete, di natura premiante connesse a prestazioni meritevoli di attenzione sulla base di valutazioni qualitative frutto di un processo decisionale tracciato. Tali erogazioni, da effettuare entro il primo trimestre 2015, di natura non continuativa, con riconoscimenti di ammontare contenuto, in un’unica soluzione, sono finalizzati a riconoscere il particolare impegno nell’espletamento della prestazione lavorativa nonché a premiare i comportamenti in termini di tensione al risultato, etica comportamentale e passione.

Le politiche di remunerazione dei Promotori Finanziari sono state attuate in modo coerente con quanto descritto nel documento sulle politiche di remunerazione per l’anno 2014. Come noto, il rapporto che lega il promotore finanziario alla banca è un contratto di agenzia che prevede in breve una remunerazione direttamente commisurata al volume d’affari generato e connotata da carattere di ricorrenza.

Infine si evidenzia che è stata attivata una verifica dei contratti individuali volta a rilevare eventuali accordi non in linea con le politiche o il quadro regolamentare vigente, al fine di procedere con l’adeguamento degli stessi nei tempi e nei modi previsti dallo stesso quadro normativo.

Qui di seguito si riportano le tabelle contenenti le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni.

Tabella 1 (Remunerazioni a livello di Gruppo, totale dipendenti e collaboratori, ripartite per Aree di attività/ società)

Personale	Remunerazione Fissa	premio aziendale ex CCNL (*)	Componente premiante aziendale- Una Tantum (**)	Remunerazione variabile collegata a specifici obiettivi, indicatori di performance (***)	Bonus contrattuale di "ingresso"
Componenti Consiglio di Amministrazione BP Bari	(****) 1.248				
Componenti Collegio Sindacale BP Bari	344				
Personale dipendente struttura di Presidenza/ Direzione di BP Bari	6.444	1.809		8	
Personale dipendente strutture della Direzione Crediti di BP Bari	7.448				
Personale dipendente strutture della Direzione Operation di BP Bari	5.725				
Personale dipendente strutture della Direzione Business di BP Bari	13.170			23	4
Personale dipendente rete commerciale di BP Bari	55.233			2	
Promotori Finanziari di BP Bari	797				
Collaborazioni a Progetto BP Bari	806			25	
Componenti Consiglio di Amministrazione di Cr Orvieto	256				
Componenti Collegio Sindacale di Cr Orvieto	75				
Personale dipendente strutture Centrali di CR Orvieto	2.228	492			
Personale dipendente rete commerciale di CR Orvieto	10.816				
Componenti Consiglio di Amministrazione Banca Tercas	88				
Componenti Collegio Sindacale Banca Tercas	28				
Personale dipendente strutture Centrali di Banca Tercas	9.401	1.283			
Personale dipendente rete commerciale di Banca Tercas	22.535				
Componenti Consiglio di Amministrazione Banca Caripe	45				
Componenti Collegio Sindacale Banca Caripe	23				
Personale dipendente strutture Centrali di Banca Caripe	3.744	470			
Personale dipendente rete commerciale di Banca Caripe	11.104				
Personale dipendente di Popolare Bari Corporate Finance	131				
Collaborazioni a progetto in Popolare Bari Corporate Finance	110				

dati in migliaia di euro

(\*) trattasi di premio aziendale relativo all'anno 2013, erogato nell'anno 2014, correlato a risultati di produttività (raccolta diretta + impieghi per dip.) e di redditività (risultato lordo di gestione per dip.)

(\*\*) trattasi di componente "una tantum" erogata nell'anno 2014

(\*\*\*) trattasi di bonus contrattuali relativi all'anno 2013, erogati nell'anno 2014

(\*\*\*\*) oltre all'accantonamento di fine mandato del Presidente, pari a 2 mensilità annue

Tabella 1b (Remunerazioni a livello di Gruppo, totale promotori e collaboratori, ripartite per società)

Personale	Compenso fisso/ricorrente	Compenso non ricorrente
Promotori Finanziari di BP Bari	797	
Collaborazioni a Progetto BP Bari	831	
Collaborazioni a progetto in Popolare Bari Corporate Finance	110	

*dati in migliaia di euro*

(\*) per un collaboratore BPB il compenso nel 2014 si è articolato in una componente base ed una provvigionale correlata al volume delle masse che, ai sensi della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione IV della Circolare 285, è complessivamente considerata ricorrente.

Tabella 2a (Remunerazione ripartita tra le varie categorie di "Personale più rilevante di Gruppo")

Personale	Numero Beneficiari - Perimetro Risk Takers Anno 2014	Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile						
			Premio aziendale (ex CCNL) (*)	Componente premiante aziendale-Una Tantum	Remunerazione variabile collegata a specifici obiettivi, indicatori di performance				
					Quota Up front	Quota Differita	Indicatori di Performance	Differimenti	% correzione ex post
Direttore Generale e alta Dirigenza e Responsabili Material Business Unit	7	2.503							
Responsabili Rischi Specifici	2	413							
Responsabili Funzioni di Controllo e Funzioni di Supporto	7	870	1						

*dati in migliaia di euro*

(\*) trattasi di Premio aziendale relativo all'anno 2013, erogato nell'anno 2014

Tabella 2b (Trattamento di inizio e di fine rapporto tra le varie categorie di "Personale più rilevante di Gruppo")

Personale	Numero Beneficiari - Perimetro Risk Takers Anno 2014 (*)	Trattamento di inizio e di fine Rapporto				
		Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio		Pagamenti per trattamenti di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio		
		Importo	Numero di beneficiari	Importo	Numero beneficiari	Importo più elevato riconosciuto
Direttore Generale e alta Dirigenza e Responsabili Material Business Unit						
Responsabili Rischi Specifici						
Responsabili Funzioni di Controllo e Funzioni di Supporto						

*dati in migliaia di euro*

(\*) nell'anno 2014 non sono stati erogati trattamenti di inizio e fine rapporto

Tabella 3 (Remunerazione del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione e del direttore generale)

Categoria	Cognome e Nome	Remunerazione Totale
Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica	Jacobini Marco	657 (1) (2)
Membri del CdA BP Bari	De Rango Raffaele	59 (1)
Membri del CdA BP Bari	Montrone Luca	49 (1)
Membri del CdA BP Bari	Di Taranto Modestino	57 (1)
Membri del CdA BP Bari	Nitti Paolo	62 (1)
Membri del CdA BP Bari	Pignataro Francesco	58 (1)
Membri del CdA BP Bari	Viti Francesco Giovanni	57 (1)
Membri del CdA BP Bari	Sanguinetti Arturo	69 (1)
Membri del CdA BP Bari	Viesti Gianfranco	59 (1)
Membri del CdA BP Bari	Venturelli Francesco	59 (1)
Membri del CdA BP Bari	Papa Giorgio	62 (1)
Direttore Generale	De Bustis Figarola Vincenzo	789 (3)
Vice Direttore Generale	Jacobini Gianluca	354 (3)
Vice Direttore Generale	Monachino Gregorio	315 (3)
Vice Direttore Generale	Jacobini Luigi	356 (3)
Direttore Generale Banca Tercas / Caripe (dal 01/10/2014)	Loperfido Nicola	213 (3) (4)
Direttore Generale CR Orvieto	Mastrapasqua Luigi	329 (3)

*dati in migliaia di euro*

(1) In tale voce sono compresi i compensi fissi per la carica, i compensi per la partecipazione ai comitati, i gettoni di presenza nonché la polizza

(2) Oltre l'accantonamento di fine mandato pari a 2 mensilità annue da erogarsi.

(3) Retribuzioni comprensive di benefici non monetari (contribuzione fondo pensione, polizze assicurative, alloggio ed autovettura, ove previsto) al netto dell'accantonamento del trattamento di fine rapporto normativamente previsto.

(4) Incarico assunto il 1/10/2014. Per il periodo precedente la prestazione è stata svolta a favore di Banca Popolare di Bari.